

**PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPR RESTU KLEPU MAKMUR SEMARANG**

SOLVI ARLISTA MARSHA PUTRI

B11.2011.02237

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Budaya Kerja (X_3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR RESTU KLEPU MAKMUR Semarang. Objek penelitian adalah BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang merupakan salah satu perusahaan yang memberikan pelayanan di bidang Perbankan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat seperti, menabung, kredit, deposito. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Soekarno-Hatta No. 12 Bergas, Semarang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang yang berjumlah 65 karyawan. Sampel penelitian ini adalah 65 karyawan.

Jenis datanya adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji asumsi klasik dan layak digunakan sebagai data penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Komitmen Organisasi (X_2) dan Budaya Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi , Komitmen Organisasi , Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This aim of this to examine the effect of Motivation (X1), Organizational Commitment (X2) and Organizational Culture(X3), affect on employee performance (Y) of BPR RESTU KLEPU MAKMUR Market Higway in Semarang. The object of research is BPR RESTU KLEPU MAKMUR in Semarang is one company that provide service in the areas of finance banking that aims to meet the needs of the community such as credit,saving,deposits. The company was located at JL. Soekarno-Hatta No. 12 Bergas, Semarang. Population and sample in this study were employees of BPR RESTU KLEPU MAKMUR in Semarang, amounting to 65 employees. The sample was 65 employees.

Type of data is the primary and secondary. Methods of data collection using the questionnaire. Data analysis techniques inthis study using multiple linear regression analysis.. The results showed that all variables passed the test of classical assumptions and fit for use as a research data. The results ofthe t test statistic indicates that variable Motivation (X1), Organizational Commitment (X2), Organizational Culture(X3), and work invoreinment have a significanteffect on employee performance (Y).

Keyword: Motivation , Organizational Commitment and Organizational Culture, affect on employee perfomance (Y)

PENDAHULUAN

Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi.

Motivasi adalah suatu dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk menunjukkan loyalitas terhadap organisasi di mana mereka bekerja. Pada dasarnya komitmen organisasi berkaitan erat dengan aspek-aspek psikologis dalam penerimaan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi dimunculkan melalui keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Objek penelitian ini adalah BPR RESTU KLEPU MAKMUR yang merupakan Kantor pusat dari Restu Group yang bergerak di bidang perbankan. Perusahaan yang berdiri pada Tahun 1994, dengan akte notaris Subiyanto Putro, SH No. 36 tanggal 10 Februari 1994.

Kegiatan operasional mulai dijalankan tanggal 23 Februari 1994. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan pada BPR RESTU KLEPU MAKMUR yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 12 Bergas, Semarang. Dengan lokasi yang strategis, yaitu pusat dari kegiatan perekonomian yang ada di Kab. Semarang. Seperti area perkantoran, pasar tradisional, pabrik-pabrik dan lokasi yang dekat dengan jalan raya. Sangat mudah untuk dijangkau oleh para konsumen untuk melakukan kegiatan menabung, pengajuan kredit, deposito dll.

BPR Restu Klepu Makmur merupakan BPR terbaik no 3 Se-Indonesia menurut majalah InfoBank tahun 2014 dengan kategori aset 100-500Milliar per tahun.Dengan target sebesar 250 juta rupiah setiap satu bulan-nya,per seorang marketing.Prestasi tersebut merupakan nilai plus sendiri bagi perusahaan,untuk menarik para nasabah.

Berdasarkan kerangka konsep penelitianmaka dirumuskan sembilan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh gaya motivasiterhadap kinerja karyawan di BPR RESTU KLEPU MAKMUR?
2. Bagaimana pengaruh gaya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BPR RESTU KLEPU MAKMUR?
3. Bagaimana pengaruh BUDAYA ORGANISASI terhadap kinerja karyawan di BPR RESTU KLEPU MAKMUR?

Landasan Teori

Motivasi (X1)

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motifasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang

Menurut Sutrisno (2010:109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku organisasi.

KOMITMEN ORGANISASI (X3)

Luthans (2005) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Terdapat tiga model komponen yang diajukan oleh Allen dan Meyer, ketiga dimensi tersebut adalah :

1. Komitmen efektif adalah keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atau promosi atau benefit
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Lanjut Porter dan Smith (Steers, 1985) menyatakan bahwa komitmen sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen tinggi memperlihatkan 3 ciri sebagai berikut :

1. Dorongan kuat untuk tiap menjadi anggota organisasi.
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat keamanan pegawai untuk mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi

yang ditandai keinginan untuk tetap memperhatikan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

BUDAYA KERJA (X3)

Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Robbins (2003) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi – organisasi lain.

Hal ini selaras dengan pendapat Schein dalam Moeljono (2005) mendefinisikan budaya sebagai pola sumbu dasar yang dimiliki oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal.

Artinya, bahwa budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota – anggota organisasi secara bersama – sama melalui nilai – nilai bersama, norma – norma standar yang jelas dan hal tersebut menjadi landasan gerak organisasi.

Susanto dalam Linawati (2003) mengemukakan bahwa suatu perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai andalan daya saing suatu perusahaan dalam menghadapi perubahan dan tantangan..

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (2003) sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.

3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu. Nilai – nilai yang sudah disepakati bersama, akan dijadikan tolak ukur tindakan dari setiap individu, dan akan mengesampingkan kepentingannya sendiri.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen – komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai – nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu.

KINERJA KARYAWAN (Y)

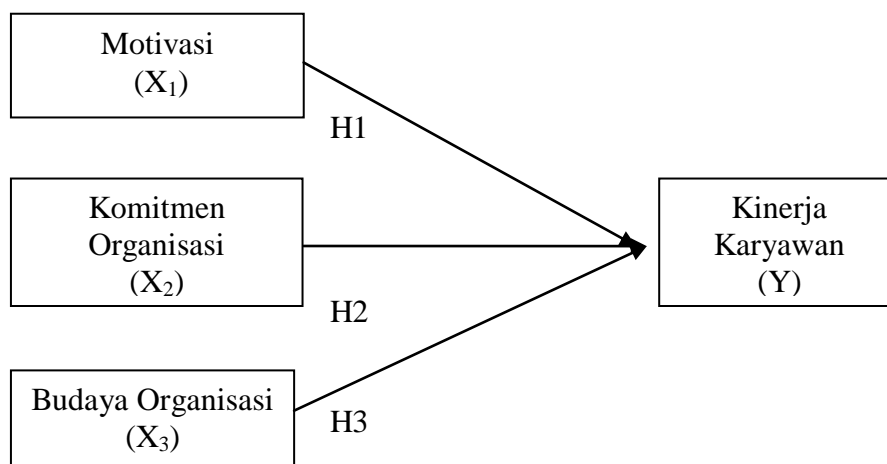
Suyadi Prawirosentono (2008: 2) menyatakan ,kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Muhammad Zainur (2010: 41) mendefinisikan “Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”. Kinerja

juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5).

Kamus besar bahasa Indonesia (2008: 629) mendefinisikan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji atau upah.

Malayu Hasibuan (2003: 12) mendefinisikan karyawan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.



Kerangka Konseptual (Pemikiran)

Berdasarkan kerangka konsep penelitian, maka dirumuskan sembilan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jumlah sampel sebanyak 65 orang dipilih dengan random sampling probability dari 65 karyawan BPR RESTU KLEPU MAKMUR Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, dan wawancara. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menghitung nilai korelasi dari tiap-tiap indikator pernyataan dan didapat hasil bahwa semua indikator pertanyaan memiliki nilai di atas 0,197 yang berarti semua indikator pernyataan dalam kuesioner

adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai koefisien alpha dari semua variabel dan diperoleh hasil semua variabel menunjukkan nilai di atas 0,60 yang berarti semua variabel adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Budaya kerja (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (Motivasi, Komitmen Organisasi) persamaan regresi linear berganda.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.115	1.574		.942
	X1	.292	.096	.282	.003
	X2	.261	.105	.249	.016
	X3	.444	.085	.457	.000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan linear antara motivasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan **BPR RESTU KLEPU MAKMUR** adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,115 + 0,292 \text{ Motivasi} + 0,261 \text{ Komitmen} + 0,444 \text{ Budaya}$$

Dimana :

- Konstanta (α) sebesar 0,115, yang berarti apabila motivasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan budaya organisasi tetap atau konstan, maka kinerja karyawan cenderung positif.

- b. Koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah positif (0,292). Hal ini dapat diartikan apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan dinaikkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,292.
- c. Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi adalah positif (0,261). Hal ini dapat diartikan apabila komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan dinaikkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,261.
- e. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah positif (0,444). Hal ini dapat diartikan apabila budaya organisasi yang diberikan kepada karyawan dinaikkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,444.

Uji F

Hasil uji – F antara Motivasi, Komitmen Organisasi, Budaya kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2

Uji – F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.394	3	87.798	56.372	.000 ^a
	Residual	95.006	61	1.557		
	Total	358.400	64			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil tabel 4.18 diatas didapatkan nilai F sebesar 56,372 dengan probabilitas signifikan 0.000. karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (motivasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi) secara

bersama – sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Uji – t

Hasil uji – t antara Motivasi,Komitmen Organisasi dan Budayaa Kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 3

Uji - t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.115	1.574		.073	.942
X1	.292	.096	.282	3.044	.003
X2	.261	.105	.249	2.480	.016
X3	.444	.085	.457	5.218	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil tabel 4.15 uji – t diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Terlihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan probabilitas signifikan 0.003 dimana nilai ini di bawah 0,05. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada **BPR RESTU KLEPU MAKMUR** diterima.
- Terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap variable kinerja karyawan dengan probabilitas signifikan 0.016 dimana nilai ini di bawah 0,05. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanpada **BPR RESTU KLEPU MAKMUR** diterima.

- c) Terlihat adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan probabilitas signifikan 0.000 dimana nilai ini di bawah 0,05. Hipotesis yang menyatakan bahwa faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada **BPR RESTU KLEPU MAKMUR** diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.735	.722	1.24799	2.405

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi, komitmen Organisasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruhnya Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang

Uji hipotesis membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan didapat uji - t motivasi = 292 dengan nilai sig $0,092 < \alpha = 0,05$ berarti semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja pada karyawan RESTU KLEPU MAKMUR Semarang.

Adanya bukti bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner motivasi diatas menunjukkan semakin bagus motivasi RESTU KLEPU MAKMUR Semarang, maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya apabila semakin lemah motivasi yang terjadi, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dari pada variabel lain. Berdasarkan hasil kuisisioner terhadap motivasi yang memperoleh rata-rata yang paling tinggi menurut persepsi responden yaitu perusahaan secara terbuka mau mendengarkan aspirasi karyawan. Hal ini perlu lebih ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan yang perlu mendapat perhatian dari indikator motivasi adalah perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Menurut responden indikator ini mendapat penilaian rata-rata yang rendah. Sedangkan menurut standar nilai rata-rata motivasi memiliki persepsi yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Ilyas 2003:49) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruhnya Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPR RESTU KLEPU MAKMUR Semarang

Uji hipotesis membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan didapat uji - t komitmen organisasi = 0,261 dengan nilai sig $0,016 < \alpha = 0,05$ berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja pada karyawan BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang.

Indikator tertinggi dari jawaban responden adalah Karyawan bertanggungjawab atas perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengandung arti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sedangkan yang perlu diperhatikan mengenai indikator yaitu karyawan tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (**Meyerd, Allen, 1997**). dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruhnya Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang

Uji hipotesis membuktikan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan didapat uji - t budaya kerja = 0,444 dengan nilai sig $0,000 < \alpha = 0,05$ berarti semakin tinggi tingkat budaya kerja yang dimiliki

karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja pada karyawan BPR RESTU KLEPU MAKMUR Semarang.

Dengan adanya Budaya Kerja yang baik dari perusahaan maka diharapkan akan dapat meningkatnya kinerja karyawan. Dari jawaban responden secara keseluruhan karyawan BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang memiliki penilaian yang baik. Dari indikator budaya kerja yang paling tinggi menurut responden adalah perusahaan memotivasi untuk aktif mengambil kesempatan/peluaang ada. Sehingga para karyawan akan mempunyai banyak pengalaman dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Jenis pekerjaan di BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang cukup banyak sehingga diperlukan Budaya Kerja agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Urip Wahyuni (2014) dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya kerja, terhadap kinerja karyawan BPR RESTU KLEPU MAKMUR Semarang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Motivasi Kerja naik maka kinerja karyawan akan

naik pula. Demikian juga sebaliknya apabila Motivasi Kerja turun maka kinerja karyawan akan turun.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel Komitmen Organisasi naik maka kinerja karyawan juga naik. Demikian juga sebaliknya apabila Komitmen Organisasi turun maka kinerja karyawan akan turun pula.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa secara individu atau parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi naik maka kinerja karyawan akan naik. Demikian juga sebaliknya apabila Budaya Organisasi turun maka kinerja karyawan akan turun pula.

Dari hasil penelitian pada BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti Motivasi Kerja naik maka kinerja karyawan akan naik pula. Demikian juga sebaliknya apabila Motivasi Kerja turun maka kinerja karyawan akan turun. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin haruslah mampu memberikan contoh yang baik terhadap para karyawannya, mampu mengarahkan bawahannya atas tugas yang diberikan oleh atasan. Jadi seorang pemimpin juga harus dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Dari hasil penelitian pada BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang selanjutnya adalah pada variabel Komitmen Organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor ini tentunya juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Setiap karyawan harus mendapat penugasan yang jelas dengan *job description* yang terukur sehingga atasan bisa menilai dengan jelas pertanggung jawaban pelaksanaan tugasnya. Menumbuhkan rasa bangga dan senang karyawan terhadap organisasi, dengan cara melakukan peningkatan prestasi instansi yang lebih baik dibandingkan dengan instansi lain dalam berbagai bidang, meningkatkan rasa memiliki sebagai organisasi, dengan cara melibatkan seluruh karyawan pada setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh kantor, memberikan suasana nyaman kepada karyawan dalam bekerja, sehingga kerasan dan tidak ingin pindah.

Menumbuhkan semangat saling tolong menolong kepada rekan kerja, dengan cara melibatkan para karyawan dalam pekerjaan yang bersifat kolektif, memberi kesempatan pada karyawan ikut terlibat dalam setiap pengambilan keputusan organisasi yang bisa diakomodasi dalam forum rapat rutin, menyelenggarakan lebih banyak kesempatan bagi karyawan untuk dapat saling berinteraksi, mempererat hubungan antar pegawai dengan menyelenggarakan forum pertemuan rutin.

Sehingga hal tersebut dapat mengakomodir usulan dan keinginan dari para karyawan, menyediakan anggaran-anggaran yang memadai untuk kepentingan peningkatan ketrampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan maupun

kursus-kursus singkat. Akan tetapi, peningkatan beban kerja karyawan seharusnya diiringi dengan peningkatan promosi dalam pola karir karyawan yang dirumuskan secara jelas dan transparan.

Hasil penelitian pada BPR RESTU KLEPU MAKMUR di Semarang, ketiga variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana budaya organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi ini, perusahaan perlu melakukan upaya untuk memperkuat dan mempertahankan budaya yang sudah ada guna meningkatkan kinerja karyawan, antara lain dengan cara:

a) Mengadakan sosialisasi lebih mendalam mengenai visi, misi, nilai-nilai, serta peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan agar karyawan mampu memahami tugas dan tanggung jawab mereka sehingga dalam implementasinya dapat berjalan dengan baik sesuai dengan arah dan tujuan perusahaan.

b) Melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan agar terbangun kerja sama yang baik dan rasa saling menghargai antar para karyawan maupun karyawan dengan atasan.

c) Memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk berinteraksi guna membangun rasa saling percaya